

障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）

障害者雇用の経験のない中小企業（障害者の雇用義務制度の対象となる労働者数50～300人の中小企業）において、雇用率制度の対象となるような障害者を初めて雇用し、当該雇入れによって法定雇用率を達成する場合に助成するものであり、中小企業における障害者雇用の促進を図ることを目的としています。

※ 本奨励金の要件は平成25年4月1日に改正を行っており、本項に記載の内容は、平成25年4月1日以降に対象労働者の雇入れを行う事業主が対象となります。平成25年3月31日以前に対象労働者を雇い入れている場合は、対象企業規模が56～300人であること等、改正前の要件において支給対象となる場合があります。詳細は都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせください。

対象となる措置

本奨励金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件により雇い入れて、3の要件を満たした場合に受給することができます。

1 対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、次の(1)と(2)に該当する求職者です。

(1) 次の①～③のいずれかに該当する障害者

- ① 身体障害者
- ② 知的障害者（療育手帳の交付を受けている者または児童相談所等による判定を受けている者に限ります。）
- ③ 精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限ります。）

(2) 雇入れ日現在において満65歳未満である者

2 雇入れ条件

対象労働者を次の(1)と(2)の条件によって雇い入れること

- (1) ハローワークまたは地方運輸局（船員として雇い入れる場合）（以下両者を「ハローワーク等」という）の紹介により雇い入れること
- (2) 常時雇用する雇用保険一般被保険者として雇い入れ、本奨励金の支給後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められること

（注意）(1) 次のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

- ① 対象労働者と当該対象労働者を雇い入れる事業主（以下「雇入れ事業主」という）との間で、ハローワーク等による紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合
- ② 対象労働者が、その雇入れ完了日（3を参照。以下同じ）の前日から過去3年間に、雇用関係、出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修により、雇入れ事業主の事業所で就労したことがある場合
- ③ 対象労働者が、その雇入れ完了日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主の事業所で職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことがある場合
- ④ 対象労働者が、その雇入れ完了日の前日から過去1年間に、雇入れ事業主と資本・資金・人事・取引等の面で密接な関係にある事業主に雇用されていたことがある場合
- ⑤ 対象労働者が、ハローワーク等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があ

り、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合

- ⑥ 対象労働者に対して支払われるべき支給対象期中の賃金が、支払期日を超えて支払われていない場合

(2) 1人の対象労働者を雇い入れた日から支給申請日までの間に、対象労働者を事業主都合により解雇（勧奨退職等を含む）した場合は不支給となります。

3 法定雇用率の達成

1人の対象労働者を雇い入れた日の翌日から起算して3か月後の日までの間に、雇い入れた対象労働者の数（※1）が障害者雇用促進法第43条第1項に規定する法定雇用障害者数以上となって、法定雇用率を達成すること（この達成をした日を以下「雇入れ完了日」という）（※2）

参考 法定雇用率達成のために必要な対象労働者数

常用労働者数	対象労働者数	常用労働者数	対象労働者数
50～100人未満	1人	200～250人未満	4人
100～150人未満	2人	250～300人未満	5人
150～200人未満	3人	300人	6人

※1 重度身体障害者又は重度知的障害者を雇い入れる場合は1人で2人分として、短時間労働者（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者を言います。）として雇い入れる場合は2人（重度身体障害者又は重度知的障害者を短時間労働者として雇い入れる場合は1人）で1人分としてカウントされます。

※2 後記「受給手続」の支給対象期の末日までに法定雇用率未達成となった場合、奨励金は支給されません。

対象となる事業主

本奨励金を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たしていることが必要です。

1 支給申請時点で、雇用する常用労働者数（※3）が50人～300人の事業主であること

※3 「障害者雇用促進法」第43条第1項に規定する労働者をいいます。なお、除外率設定業種にあっては、除外率により控除すべき労働者を控除した数とします。

2 1人の支給対象者の雇入れの日の前日までの過去3年間に、障害者（上記「対象となる措置の1の対象労働者」について雇用実績がない事業主であること

3 雇入れ完了日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、雇入れ事業主の事業所において、その雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等含む）していない事業主であること。

4 雇入れ完了日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、雇入れ事業主の事業所において、その雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※4）により、当該雇入れ完了日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていない事業主であること

※4 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。

5 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受け、支給申請日までにその是正がなされていない事業主以外の事業主であること

6 就労継続支援A型の事業を実施している事業主以外の事業主であること

支給額

本奨励金は、上記「対象となる事業主」が上記「対象となる措置」のすべてを満たした場合に120万円が支給されます。

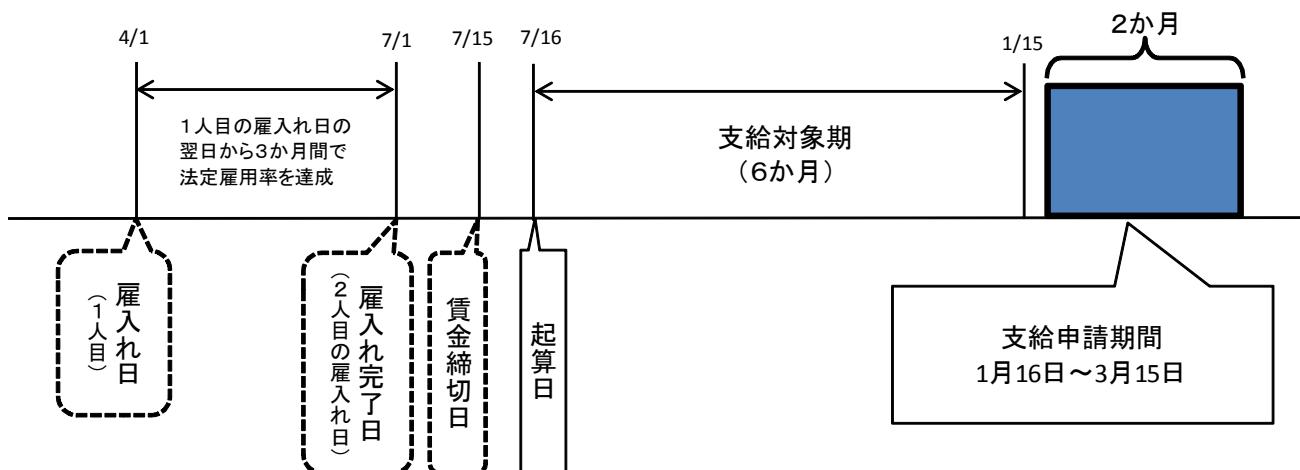
受給手続

本奨励金を受給しようとする雇入れ事業主は、雇入れ完了日の直後の賃金締切日の翌日）から起算した6か月（支給対象期）後の翌日から起算して2か月以内（以下「支給申請日」という）に、「障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）支給申請書」に必要な書類を添えて（※5）、管轄の労働局（※6）へ支給申請してください。

※5 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※6 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことがあります。

（参考）受給手続きの流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本奨励金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがありますので、労働局に提出した書類は、必ず支給決定日から5年間保存してください。
- 2 本奨励金は、事業主がはじめて法定雇用率を達成したことについて助成するものであり、個々の対象労働者（障害者）の雇入れについては、「特定就職困難者雇用開発助成金」によって同時に助成を受けることができます。
- 3 本奨励金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。